部長及び参事官
殿
所　　属　　長

警務発第５７１号
令和８年４月22日
５年保存（口訓）
本　　部　　長

将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プランについて（通達乙）

将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた取組の推進については、「将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プランについて（通達乙）」（令和８年４月８日警務発第499号）（以下「旧通達」という。）により、必要な取組を推進することとしていたが、警察庁から別添のとおり、「将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プランの策定について（通達）」（令和８年４月９日警察庁丙人発第73号ほか）が示され、旧通達の別添、「将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プラン」が一部修正されたことから、県警察では、本通達を踏まえ、必要な取組を推進することとしたので、遺漏のないようにされたい。

なお、旧通達については、本日をもって廃止する。

（担当：警務課企画係、2652・2662）

別添

原議保存期間	10年（令和19年３月31日まで）
有 効 期 間	一種（令和14年３月31日まで）

各都道府県警察の長　殿
（参考送付先）
庁内各局部課長
各附属機関の長
各地方機関の長

警察庁丙人発第73号、丙企画発第21号
丙会発第52号
令 和 ８ 年 ４ 月 ９ 日
警 察 庁 長 官 官 房 長

将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プランの策定について
（通達）

将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた取組の推進については、「将来を見据えた警察組織の構造改革及び優秀な警察官の確保に向けた取組について（依命通達）」（令和８年４月２日付け警察庁乙官発第６号ほか）により示達されたところであるが、この度、警察庁では、別添のとおり、警察組織を挙げて講じていくべき具体的な取組を取りまとめた「将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた緊急対策プラン」（以下「本プラン」という。）を策定した。

各位にあっては、本プランの趣旨を踏まえ、警察庁長官官房と緊密に連携を図りつつ、必要な取組を着実に推進されたい。

別添

将来を見据えた優秀な警察官の確保に向けた
緊急対策プラン

令和８年４月
警察庁

目次

はじめに

Ⅰ　現状と課題

１　警察官採用をめぐる現状

２　若手警察官に対する意識調査等の結果

⑴　志望時期

⑵　志望理由

⑶　採用試験受験時の不安や懸念

⑷　警察官という職業の魅力（警察官になる前後でのイメージの変化）

⑸　潜在層に対する効果的な情報発信方法

３　意識調査等から見えた課題

⑴　業務やキャリアパス等の魅力

⑵　警察学校のイメージ

⑶　居住環境

⑷　処遇や執務環境

⑸　情報発信の在り方

⑹　採用試験制度の在り方

Ⅱ　具体的な取組事項

１　組織の魅力向上

⑴　業務やキャリアパス等の魅力向上

⑵　時代に即した警察学校の運営

⑶　居住環境の改善等

⑷　処遇面の認知度向上と処遇・執務環境の更なる改善

２　若い世代への発信力強化

⑴　ＳＮＳによる情報発信の強化

⑵　アニメ・マンガ・ドラマ等とタイアップした広報の実施

⑶　一般・子ども向けの参加型イベントや学校での授業の実施等の促進

３　採用の間口拡大

⑴　公務員試験に特化した対策を要さない試験の導入

⑵　採用試験の実施時期の前倒しに係る取組の推進

⑶　採用試験の試験回数の増加

⑷　社会人経験者をターゲットとした採用の推進

Ⅲ　今後の方向性

はじめに

警察の責務は、警察法（昭和29年法律第162号）第２条第１項において規定されるとおり、個人の生命、身体及び財産の保護に任じ、公共の安全と秩序を維持することである。

こうした警察の責務を遂行するため、約30万人もの警察職員が全国各地において日夜警察活動に従事している。

警察官の職務を取り巻く環境についてみると、警察では、治安維持の間隙を防ぐため、地域住民の生活に密着した警察活動の拠点である警察署や交番・駐在所を全国くまなく整備しているほか、交替制勤務や当直勤務等の実施により夜間や休日における事件・事故等への即応体制の確保にも万全を期している。また、警察官は、犯人の逮捕及び交通の取締り等、職務執行に際して一定の危険を伴う業務や、災害時の被災者の救出救助活動、犯罪死の見逃しを防止するための死体取扱（検視）等、特殊性の高い業務にも多数従事している。

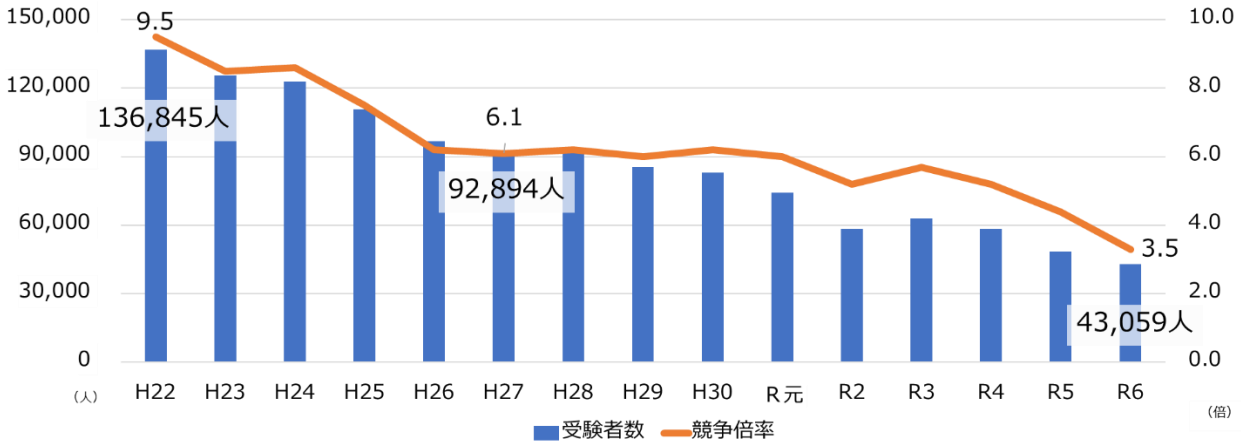
最近の治安情勢についてみると、令和７年の刑法犯認知件数は、戦後最少を記録した令和３年から４年連続で増加し、ニセ警察詐欺、ＳＮＳ型投資・ロマンス詐欺等の特殊詐欺をはじめとする匿名・流動型犯罪グループによる犯罪が治安上の大きな課題となっているほか、重大な人身安全関連事案の発生がみられるなど、極めて深刻な情勢にある。また、サイバー空間や先端技術の利用の拡大、人口構造の変化等、我が国の社会情勢が大きく変化し、我が国を取り巻く国際的な情勢も目まぐるしく変化しており、著しく専門化・高度化・広域化・国際化する治安課題に警察が的確に対応するためには、能力と適性を有する優秀な人材の確保が必要不可欠となっている。

少子高齢化に伴う人口動態の変化等により、警察官の採用をめぐる情勢は今後より一層厳しさを増すことが予想される中で、警察が社会の変化に対応し、その責務を果たし続けるためには、将来を見据えた警察組織の構造及び運用の抜本的な見直しに加え、優秀な人材の安定的な確保が急務である。そのためには、上述した警察官の職務を取り巻く厳しい環境やその特殊性も踏まえつつ、具体的な取組を進めていくことが極めて重要である。本プランにおいては、警察官採用をめぐる現状や課題を明らかにした上で、警察組織を挙げて講じていくべき具体的な取組について記載する。

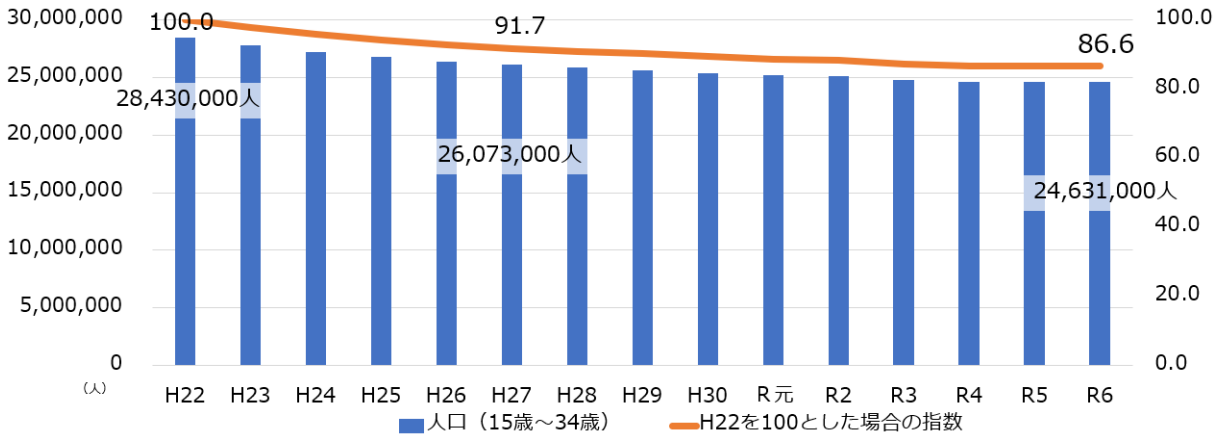
Ⅰ　現状と課題

１　警察官採用をめぐる現状

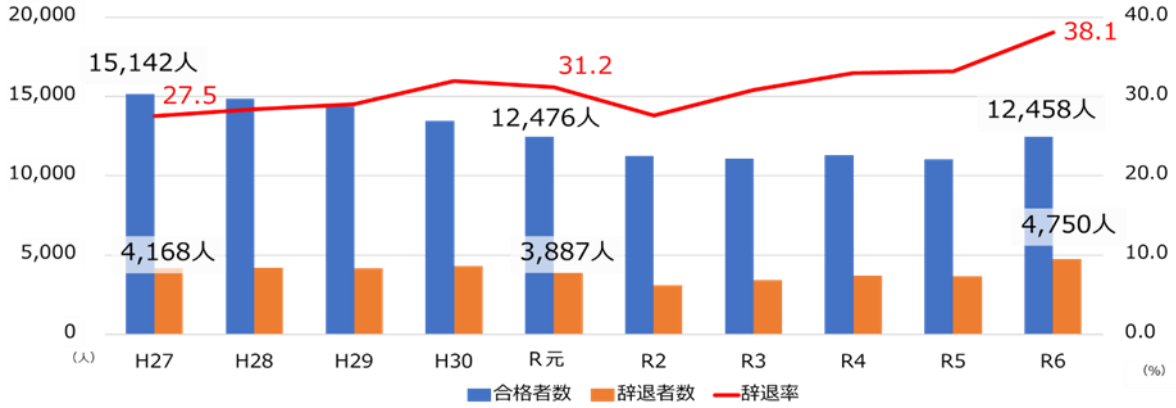
警察官の採用をめぐる情勢は極めて厳しい状況が続いており、令和６年度の全国の採用試験の受験者数及び競争倍率は、10年間で約２分の１、15年間で約３分の１にまで落ち込んでいる。



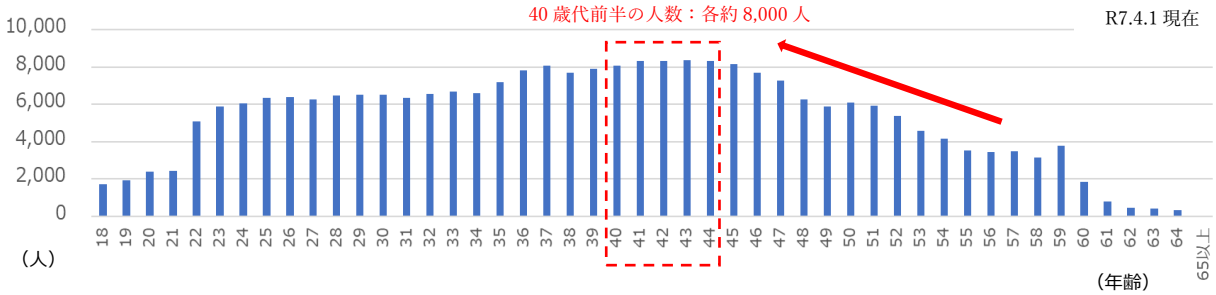
こうした受験者数の減少には、少子高齢化に伴う人口動態の変化も一定程度影響していると考えられるが、受験者数の減少のペースは若年層（15歳～34歳）の人口減少のペースを大きく上回っており、危機的な状況となっている。



また、採用試験合格者のうち、他の公務員や民間企業等、他の進路を選択すること等を理由に採用を辞退する者の割合（以下「辞退率」という。）も年々増加しており、10年間で約1.4倍となっている。各都道府県警察においては、近年の辞退率の増加を踏まえて採用予定者数より多くの合格者数を出すなどの対応を行っているものの、想定以上の辞退率の増加により採用予定者数の確保に支障を来す例もみられる。



さらに、現在の警察官の年齢構成を見ると、40歳代前半の人数が特に多く、この先、十数年にわたって退職者の増加傾向が続くことが予想されることから、現在の水準の体制を維持していくためには、より多くの人員を採用することが必要となることが見込まれる。



ここまで述べたように、人材確保をめぐる情勢は今後より一層厳しさを増すと考えられ、今後、受験者数及び競争倍率が増加に転じなければ、近い将来、警察がその責務を果たし続けるために必要な人員を確保することが困難となるおそれがある。

2　若手警察官に対する意識調査等の結果

警察庁において、警察官の採用情勢の実態把握のため、令和６年11月、全国警察の協力を得て、警察学校入校中の警察官、30歳以下の若手警察官及び採用担当者の計477名を対象とした意識調査（以下単に「意識調査」という。）を実施した。意識調査の結果概要は以下のとおりである。

(1)　志望時期

「就職活動開始時から警察官を志望していたか」との設問に対しては、約75％が「はい」と回答した一方で、約25％が「いいえ」と回答した。「はい」と回答した者は、警察官という職業への幼い頃からの憧れや自身が警察官と接

した経験等をきっかけとして、就職活動を開始する時点で警察官を強く志望している者（以下「顕在層」という。）である一方で、「いいえ」と回答した者は、就職活動を開始する時点では必ずしも警察官を強く志望しているわけではない者（以下「潜在層」という。）であり、警察官の志望者は顕在層が多数を占める一方で潜在層は一部にとどまっている状況がうかがえた。

(2) 志望理由

志望理由については、顕在層のうちの約87％、潜在層のうちの約64％が「人の役に立ちたい」といった正義感・使命感や、警察官という職業に対する憧れ等と回答するなど、顕在層・潜在層共に正義感や使命感、憧れ等が大きな動機付けになっていることがうかがえた。一方で、潜在層については、これらに加えて、公務員としての安定性や福利厚生等、処遇面が動機付けとなっていると回答した者が約21％に上っており、顕在層（約６％）と比較して割合が高かった。

(3) 採用試験受験時の不安や懸念

採用試験受験時の不安や懸念については、「警察学校が厳しそう」など、警察学校に関連した回答をした者が全体の約40％を占めた。特に、回答者のうち、他の職業から警察官に転職した者の約70％が「転職者にとって警察学校が警察官を受験する上での心理的なハードルになっていると思う」と回答した。

また、「試験対策が大変である」といった受験に関連した回答をした者が全体の約25％を占めた。

(4) 警察官という職業の魅力（警察官になる前後でのイメージの変化）

警察官になる前後でのイメージの変化については、「人の役に立つやりがいを感じたり市民から感謝されたりする機会が多い」といった業務そのものに関する魅力を挙げた者や、「想像していた以上に様々な部署・業務があり、県民の日常の安全を守る交番勤務から、刑事分野や生活安全分野といった専門的な業務まで、希望と能力に応じて様々な業務に従事できる」といった業務内容の幅広さを挙げた者、「想像よりも風通しがよい」「同僚が優しい」といった組織風土を挙げた者が多数を占めた。

また、「想像よりも他の公務員と比較して給与水準が高かった」、「休暇制度や育児支援制度が充実していた」といった現状の処遇に対する肯定的な回答も一定数みられた。

(5) 潜在層に対する効果的な情報発信方法

潜在層に対する効果的な情報発信方法については、YouTubeやInstagramをはじめとした若い世代が頻繁に使用するＳＮＳによる情報発信の強化、アニメやマンガ、ドラマとのタイアップ等、若い世代への訴求力が高い各種媒体の活用による発信力強化が必要であるとの回答が多数みられた。

また、令和７年中、都道府県警察の警務部長や採用担当者を招致し、採用情勢等についてヒアリングを実施したところ、下記のような意見もみられた。

○　警察学校の規律の厳しさがマイナスイメージにつながっており、ひいては、警察官を志望するに当たっての障壁となっている可能性があることから、スマートフォンの使用に関するルールを含め、必要以上に厳しい規律については見直しも検討すべき。

○　採用直後に全寮制の生活を送ることとなる警察学校に対する志望者の関心は非常に高い。オープンキャンパス等の機会では、学生に保護者が同伴して見学に訪れることもあり、志望者やその保護者に安心感を与えるため、快適な学校生活に資するよう、居住空間である寮室を含む学校施設が適切に整備されていることが非常に重要。そのほか、熱中症対策のための体育館・道場への空調の導入や、女性職員の増加に応じた女性用施設の不足等も課題となっている。

○　採用試験の受験者の併願先は消防をはじめとした他の公務員であることが多く、警察官採用試験に最終合格したものの、消防や他の自治体に就職する人の多くは引越しを伴う異動を忌避する傾向にあるほか、引越しを伴う異動が採用後に離職につながる例もみられる。そのため、居住地に関する制限の緩和を検討する必要がある。

○　民間の賃貸住宅の供給が多い都市部においては宿舎への入居を希望しない職員が増加傾向にある一方で、民間の賃貸住宅の供給が少ない地域においては宿舎の整備が引き続き必要である。

○　いわゆる社会人経験者採用については、現状、一定の専門技能[1]を有する者を除き、職務経験を有する者であっても巡査（最下位の階級）での採用が一般的であるところ、職務経験等に応じた役職で社会人経験者を採用している他の官公庁に志望者が奪われている可能性がある。

さらに、令和７年11月に警察庁が全国警察を対象に実施した採用試験制度や採用方法に関する実態調査においては、23都県警察が令和７年度までに従来の教養試験に代えてＳＰＩ又はＳＣＯＡ[2]（以下「ＳＰＩ等」という。）を導入したと回答したほか、

○　ＳＰＩ等の導入により受験者数の増加又は減少の抑制につながったほか、民間企業等との併願者が増加するといった効果があった。

といった意見がみられた。

[1] サイバー犯罪捜査や財務捜査等

[2] 多くの民間企業において導入されていることから、民間企業への就職活動を行っている者にとっては警察官採用試験に特化した対策が不要となる。

また、21都県警察が、民間企業の就活スケジュールの早期化等を踏まえ、令和２年度から令和７年度までの間に採用試験の実施時期[3]や実施回数を見直したと回答した一方で、

○　民間企業の就職活動が早期化していることから、従来７月に実施していた大卒者対象区分の第一次試験を５月に前倒しするといった比較的小規模な前倒しでは効果が限定的となる。

○　新設した試験の日程や受験資格によっては、従来の受験者が受験する日程が分散するにとどまり、新たな志望者層の開拓につながらなかった。

といった意見もみられた。

３　意識調査等から見えた課題

警察官志望者を増加させ、優秀な警察官を安定的に確保していくためには、警察官志望者の多くを占めている顕在層を増加させるのみならず、現在は少数にとどまっている潜在層にも警察への関心を高めてもらう必要があるところ、上記２の調査結果等を踏まえると、以下のような課題があると考えられる。

(1)　業務やキャリアパス等の魅力

警察官を志望するに当たっては、「人の役に立ちたい」といった正義感・使命感や、警察官という職業に対する憧れ等が大きな動機付けになっており、実際に業務内容やその幅広さを魅力として捉えている職員も多く存在するが、こうした魅力が一般に十分に認知されているとはいえない。

また、社会経済情勢が目まぐるしく変化する中で、複雑・多様化する治安課題に的確に対応していくためには、多様な人材の確保が不可欠である一方で、こうした人材の中には、「武道経験が必要である」「体育会系でないと採用されない」といった固定観念に基づくイメージにより、警察官を就職先として敬遠している者が一定数存在すると考えられる。

(2)　警察学校のイメージ

警察官志望者は、採用直後に全寮制の生活を送ることとなる警察学校に高い関心を持っていることがうかがえ[4]、その中には、教養（教育訓練）への不安等によりネガティブなイメージを有している者が一定数存在すると考えられる。

新人警察官が採用直後に受ける採用時教養[5]は、地域警察活動に必要な知識・技能や体力の錬成を図り、適正に職務を遂行し得る警察官を育成する目的

---

[3] 現在は、多くの都道府県警察で４月以降に実施されている。

[4] 警察庁が運営する「都道府県警察官採用ポータルサイト」内のページ閲覧数は、「トップページ」よりも「警察学校」ページの方が多く、志望者やその保護者等は、「警察官 警察学校」等の組合せで検索を行っていると考えられる。

[5] 初任教養（警察学校入校）、職場実習（警察署）、初任補修教養（警察学校入校）及び実戦実習（警察署）をもって編成される教養。

で行われており、警察学校での集団生活を通じて、警察官としての職責の自覚や豊かな人間性を育み、国民の安全・安心の確保という責務を果たす一人前の警察官の育成を図っている。

一方で、現在の教官の指導方法や警察学校におけるルールが時代に即しておらず、志望者にとって「過剰に厳しい」と認識されることにより、志望者に不安・懸念を与えている側面があると考えられる。

また、一部の県警察では、教官のなり手不足や育成が課題となっているほか、専門化・高度化・広域化・国際化する治安課題に対処するために学校教養の内容もより時代に即したものとする必要性が高まっている。

さらに、施設の老朽化も進んでおり、必修である武道の授業を行う道場等に空調が未設置である警察学校も多い。警察学校は、教育訓練の場であるだけでなく、生活の場でもあることから、こうした施設の整備状況は、警察官志望者及びその保護者にとって、警察官を目指す上での安心感に影響を与えていると考えられる。

(3) 居住環境

警察官を志望する際に勤務環境や処遇を重視する声も聞かれる中、配置されるポストによっては管内居住等の住居地に係る制限（以下「居住制限」という。）があることや、勤務地の近傍に居住しなければならない場合に入居する宿舎が老朽化していること等が志望者にとって心理的な障壁となっている状況もうかがえる。また、志望者の中には引越しを伴う異動を忌避する者もみられるほか、引越しを伴う異動が採用後の離職につながってしまう例もみられる。

(4) 処遇や執務環境

警察官を志望するに当たっては、上述した正義感・使命感や、警察官という職業そのものの魅力に加え、特に潜在層については処遇面が大きな動機付けとなっている。

この点、警察官の給与は、一般行政職の公務員と比較しても高水準となっており、２(4)で述べたとおり、意識調査においても給与面や休暇制度・育児支援制度等について肯定的な意見が挙げられているが、そのような処遇面の魅力が十分に認知されていないと考えられる。

また、警察官は、夜間や休日における事件・事故等への即応体制の確保を求められるほか、危険を伴う業務や特殊性の高い業務にも多数従事しているところ、警察が対処すべき治安課題は年々複雑・多様化しており、平均気温の上昇等により、パトロール等で屋外での勤務の機会も多い警察官の執務環境は過酷さを増している点にも留意する必要がある。

(5) 情報発信の在り方

潜在層に警察官という職業の魅力を効果的に発信するためには、就職活動生が日常的に利用するＳＮＳや、若い世代に訴求力が高い媒体を活用した広報が

効果的と考えられるが、既に警察において行っているこれらを活用した情報発信は、質・量共に十分なものとなっているとはいえない。

さらに、警察官志望者の多くを占めている顕在層を一層増加させるためには、就職活動中の学生のみならず、５年後・10年後に採用の対象となる小学生や中学生等が、警察官という職業を身近に感じ、憧れを抱くこととなる契機を創出することも重要であるが、犯罪捜査や交通取締りといった警察の業務のイメージについてはドラマやニュース等により広く一般に認知されている一方で、小・中学生やその保護者等が警察官と実際に接して具体的な業務内容を知る機会は必ずしも十分とはいえない。

(6) 採用試験制度の在り方

意識調査においては、受験時の不安・懸念として「試験対策が大変である」といった採用試験に関連した回答をした者が全体の約25％を占めるなど、公務員試験に特化した対策が受験者の裾野拡大を妨げる要因となっていると考えられる。

また、内閣府による調査[6]結果によれば、令和６年度卒業・修了予定者[7]のうち、卒業・修了年度の４月までに約９割の学生が民間企業の採用面接を受け、約７割が内々定を得ているところ、この状況を踏まえると、多くの学生が早期の就職先決定のため警察官採用試験の第一次試験[8]よりも前に就職活動を終了していると考えられるほか、学業や他の就職活動との両立等の観点から従来の日程では受験を断念せざるを得ない層が一定程度存在すると考えられる。

さらに、近年、転職活動が一層活発化しているところ、新卒者のみならず転職者（社会人経験者）を積極的に採用することは、受験者数の増加につながるのみならず、専門化・高度化・広域化・国際化する治安課題への対処能力の向上にも資すると考えられる一方で、こうした社会人経験者を主なターゲットとした採用試験の導入が必ずしも十分に進んでいない。

ここまで述べた課題を整理すると、優秀な人材を安定的に確保していくためには、①警察組織や警察官という職業そのものの魅力を向上させることが不可欠であり、その上で、②当該魅力を若い世代に効果的に発信するとともに、③採用の間口を拡大することによりできる限り多くの者に警察を志望してもらえるようにすることが重要である。

これらの課題を①組織の魅力向上（(1)～(4)関係)、②若い世代への発信力強化（(5)関係）及び③採用の間口拡大（(6)関係）として整理し、①～③のそれぞれについて、以下Ⅱに掲げる取組を強力に推進することとする。

---

[6] 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査報告書」（令和６年 12 月６日）（https://www5.cao.go.jp/keizai1/gakuseichosa/pdf/20241206_honbun_print.pdf）

[7] 卒業：大学生、修了：大学院生

[8] 多くの都道府県警察で４月以降に実施されている。

Ⅱ　具体的な取組事項

１　組織の魅力向上

(1)　業務やキャリアパス等の魅力向上【速やかに実施】

警察官の業務の最も大きな魅力は、国民の安全・安心の確保や治安の維持という社会にとって不可欠な責務を担っていることへの「誇り」と「使命感」を持って日々の業務に臨めることにほかならない。

また、社会情勢の変化に伴い専門化・高度化・広域化・国際化する治安課題に対処するため、警察官が担う業務や警察官に求められる能力・知見も多様化しており、採用後に自身の適性や能力・知見を踏まえてキャリアを選択することができるほか、昇任についても、学歴や性別、年齢に関係なく、公平な試験や勤務成績等に基づき、誰でもキャリアアップできる道が開かれている。

さらに、警察では、採用時及び昇任時の警察学校における教養に加え、業務に必要な語学のほか、サイバー事案への対処、犯罪・交通事故の分析、人命救助等、特定の業務分野に関する高度な専門知識・技能を修得させるための教育が警察学校や職場において行われており、業務を通じたスキルアップも可能である。

こうした魅力を更に高めるため、職員の専門性を生かすことができるキャリアパスの形成や、専門性を磨くための教育・部外研修等の充実を図っていく。

(2)　時代に即した警察学校の運営

ア　採用時教養の高度化【直ちに検討に着手】

匿名・流動型犯罪グループ対策、サイバー事案への対処、ローン・オフェンダー対策、大規模災害時の支援・受援等、各種治安課題に広域的な対処が求められてきている中、都道府県の枠を超えた治安事象や全国警察の協力の必要性についての共通認識を早くから醸成する必要があり、また、学生同士の交流や相互啓発の教養効果を高めるためには相応の規模での教養が望ましいことから、都道府県警察における採用状況等も踏まえつつ、従来は昇任時教養から行っている他の都道府県警察の警察官との合同での教養を採用時教養の段階から実施できるようし、教養の高度化・質の向上を図る。

具体的には、県境を越える広域的な警察活動に関し、それぞれの経験を相互に生かして検挙事例・捜査手法を紹介し合う合同授業や、大規模災害を想定した合同訓練を導入するほか、各都道府県警察が教官のなり手を相互に輩出し合うことにより、それぞれの専門分野の経験を生かした質の高い授業を展開していく。また、教養効果の向上に資するインフラとして、ＩＣＴ機器等を集中的に配備することについて検討を進める。

あわせて、こうした広域連携による教養の高度化・質の向上を効果的・効率的に行うため、都道府県警察における採用状況等や、教養効果の観点からの適正な規模等を考慮しつつ、警察学校の施設の集約も推進していく。

施設については、既に道場等の暑熱対策や生徒寮の改修は速やかに行っているところ、集約により老朽化した施設の建替や既存の良好な施設の活用を進め、新人警察官の生活環境の改善を加速させ、上記Ⅰ３(2)に記載した警察官志望者等の安心感を向上させるとともに、新人警察官が知識の修得や訓練に十分に打ち込める環境を構築していく。

イ　警察学校におけるルール等の見直し【速やかに実施】

警察庁では、警察学校におけるルール等について、「過剰に厳しい」と認識されることの多い項目の論点を整理した上で、本年３月に都道府県警察等に対して見直しに係る考え方を提示したところである。

都道府県警察等においては、これを踏まえて警察学校におけるルール等の見直しを図っていく。具体的な見直しの対象としては、例えば、外出泊制限の緩和やスマートフォンの使用制限の緩和、髪型の制限緩和等が挙げられる。

また、警察学校卒業後にほとんどの者が配置される地域警察の現場において適正に職務を執行し得る警察官を育成するため、教授細目が現場で真に必要な内容となるよう所要の見直しを行い、併せて採用時教養における入校期間の短縮についても検討を進める。

(3)　居住環境の改善等

ア　居住制限の見直し【速やかに実施】

居住制限は、夜間・休日に発生した重大な事件・事故や災害等に対応する要員を確保するために設定されているものであり、警察の責務を果たす上で一定の必要性が認められる。一方で、居住制限は職員やその家庭の負担になり得るものであることから、その対象が必要以上に広範とならないよう、職員の所属（担当業務）や官職等を踏まえて過不足ないものとする必要があるほか、引越しを伴う異動が、家庭事情等の人事配置上の考慮要素が少ない一部の職員に集中することで職員間に不公平感が生じるおそれがある点にも配意する必要がある。

以上を踏まえ、警察の責務を果たす上で支障のない有事即応体制の確立等に留意した上で、管内の治安情勢や地理的特性、通信手段の発達等に鑑みて、有事における参集が真に必要となる職員の範囲を整理する。その上で、各職員の家庭事情といった人事配置上の考慮要素や職員間の不公平感の払拭にも配意した適切な居住制限となるよう、警察庁から都道府県警察に対し、居住制限に係る考え方と留意点を論点ごとに速やかに示し、都道府県警察においてこれを踏まえた居住制限の見直しを推進していく。

イ　待機宿舎の整備等【直ちに検討に着手】

上記アの見直しを踏まえつつ、有事に参集する居住制限の対象となる職員及びその家族が安心して居住できる環境を整備することを目的として、待機宿舎を整備していく。

この点、都道府県知事部局の中には、厳しい財政事情を背景として、宿舎を原則として廃止する方針や使用目標年数を長期間に設定する方針を打ち出しているところがみられ、改修による長寿命化の推進、すなわち新築の抑制という傾向が顕著であるところ、こうした方針を受けた各都道府県警察のニーズを踏まえ、警察庁において効果的な支援について検討を進める。

また、不動産会社との間において賃貸住宅契約金等の減額の覚書・協定を締結している道府県警察もみられることから、都道府県警察において、こうした家賃等負担軽減策の導入も推進していく。

ウ　その他【速やかに実施】

業務上の必要性からやむを得ず転居する職員については、各都道府県警察において、転居に伴う生活上の負担を可能な限り軽減するため、家具・家電の調達に係る支援等の福利厚生施策についても検討を進める。

また、職員が希望に応じて都道府県内の一定のエリアで勤務することができるような人事配置の在り方についても引き続き検討を進める。

(4)　処遇面の認知度向上と処遇・執務環境の更なる改善【速やかに実施】

警察官の給与水準や各種休暇制度等については、都道府県警察における採用説明会時の広報や採用パンフレットのほか、ＳＮＳや、若い世代に訴求力が高い媒体等への記載等を通じて、処遇面の魅力を積極的にアピールするとともに、警察庁においても後述する各種情報発信の機会を捉えて広く認知度の向上を図っていく。

また、各種手当については、高い緊張感の維持や危険な環境での職務執行を求められる場面もある警察官の職務の特殊性に見合う手当の種類や額を継続的に検討し、既存手当の単価の増額、支給の対象業務や対象者の拡大等を含め、各都道府県の実態を踏まえつつ都道府県警察が効果的に財政当局と折衝して十分な予算を確保することができるよう、警察庁としても継続して必要な後押しを行っていく。

さらに、警察庁及び都道府県警察においては、警察官が活動しやすいポロシャツ型の夏服の導入といった被服及び装備品の充実を含め、職員の健康や安全を確保し、能率的に業務を遂行できる執務環境の整備を一層推進していく。

２　若い世代への発信力強化

(1)　ＳＮＳによる情報発信の強化【速やかに実施】

都道府県警察において、ＳＮＳごとの特性や就職活動生のＳＮＳの利用状況も踏まえたより戦略的な情報発信が実施できるよう、警察庁においても、全国警察における好事例の展開や採用担当者への研修等を通じた支援を実施していく。情報発信の内容については、業務内容やそのやりがいに加えて、特に潜在層の関心が高い給与水準や各種休暇制度等の処遇面に関する正確な情報の発

信や、警察学校のネガティブなイメージの払拭に資するものとなるよう特に留意するとともに、主に上記１の「組織の魅力向上」に関する取組や、下記３の「採用の間口拡大」に関する取組に係る内容を積極的に発信していく。

また、警察庁においても、都道府県警察における採用活動を支援すべく、広く一般に普及しているＬＩＮＥの警察庁公式アカウントを通じて情報発信を行うとともに、特に若い世代が情報収集にＩｎｓｔａｇｒａｍやＸを活用している状況を踏まえ、令和８年度に開設予定の全国都道府県警察採用公式Ｉｎｓｔａｇｒａｍ（仮称）や警察庁公式Ｘ等を通じて画像や動画により警察官という職業の魅力を効果的に発信していく。

さらに、令和７年度に警察庁が開催した都道府県警察の採用広報動画コンテストなど、ＳＮＳを活用した広報効果の高いイベントも継続的に実施していく。

⑵　アニメ・マンガ・ドラマ等とタイアップした広報の実施【速やかに実施】

既に一部の都道府県警察においては、各地域で影響力が大きい地元出身の芸能人や各地域で活躍する著名人、各地域を舞台としたドラマやアニメ、地元スポーツチーム等とタイアップした地域密着型の広報を実施しているところ、各都道府県警察におけるこうした取組を一層強化していく。

また、警察庁においても、令和８年度以降、若い世代の間で全国的に高い知名度を有する芸能人や人気のアニメ・マンガ・ドラマ等とのタイアップした広報の実施を追求し、全国警察で活用可能な動画等の広報媒体を作成するなど、警察官という職業そのもののイメージアップに資する広報を継続的に実施していく。

⑶　一般・子ども向けの参加型イベントや学校での授業の実施等の促進【速やかに実施】

都道府県警察においては、実際の警察官の業務内容や警察官という職業の魅力に触れてもらう観点から、警察署や警察学校等において一般・子ども向けの職業体験等の参加型イベントを開催しているところ、こうしたイベントの拡充や、各地域における民間企業等が集まる職業体験イベントへの参加を更に推進していく。

また、小・中学校での非行防止教室・交通安全教室や高校・大学等における講義、警察署の道場等における少年柔剣道教室をはじめとしたスポーツの指導等の機会も積極的に活用し、学生やその保護者等が警察官と直接接することで警察官という職業を身近に感じ、憧れを抱くこととなる契機を積極的に創出していく。

３　採用の間口拡大

下記⑴～⑷について、各都道府県警察において、採用試験に関する事務を所掌する各都道府県人事委員会と緊密に連携して試験制度の見直しを推進するとと

もに、警察庁においても、先進的な取組の全国展開等を通じ、各都道府県警察の取組を支援する。また、複数の都道府県警察を受験する志望者の負担を軽減し、警察全体で優秀な人材を確保するため、都道府県警察間の共同での第一次試験の実施も含めた試験制度の在り方について、令和８年度中を目途に一定の考え方を示す。

(1)　公務員試験に特化した対策を要さない試験の導入【速やかに実施】

都道府県警察においては、公務員試験に特化した対策をしなくても採用試験の受験が可能となるよう、多くの民間企業が選考に活用しているＳＰＩ等の導入に向けた取組を一層推進する。また、既に一部の試験区分においてＳＰＩ等を導入している都道府県警察においても、受験者数の更なる増加に資する導入方策や効果的な広報の在り方について引き続き検討を進める。

(2)　採用試験の実施時期の前倒しに係る取組の推進【速やかに実施】

都道府県警察においては、民間企業における採用状況や学生の就職活動の実態のほか、国家公務員試験で大学２年生相当[9]以上の者が受験することができる試験区分（教養区分）が導入されていること等も踏まえ、特に大卒者を対象とした試験について、大学３年生相当の者が受験可能な日程とすることも含め、可能な限り早期の採用試験実施に向けた検討・調整を進める。

(3)　採用試験の試験回数の増加【速やかに実施】

都道府県警察においては、志望者に幅広い受験機会を提供するため、新設する試験日程、受験要件等が受験者のニーズに沿ったものとなるよう配意しつつ、試験回数の増加に向けた検討・調整を進める。

(4)　社会人経験者をターゲットとした採用の推進【速やかに実施】

既に一部の都道府県警察においては、受験に当たっての負担を軽減するため、ＳＰＩ等や職務経歴等の自己アピール方式を活用した社会人経験者向けの試験制度を導入しているところ、労働市場が流動化している状況を踏まえ、各都道府県警察においてそうした試験制度の導入に向けた取組を一層推進していく。

また、社会人経験者を一律に巡査の階級で採用するのではなく、民間企業での経験や実績に応じて巡査部長以上の階級で採用するための方策についても、各都道府県警察における先進的な取組も参考にしつつ検討を進める。

[9] 試験年度の４月１日に 19 歳を迎えている者

Ⅲ　今後の方向性

誇りと使命感を持った優秀な警察官を安定的に確保し、警察の使命を果たし続けるためには、Ⅱに記載した具体的な取組を継続的に推進していくことが重要である。その成否が日本警察の将来を左右する重要な課題であることを幹部自身が肝に銘じ、幹部のリーダーシップの下で上記の取組を強力に推進していく。特に、財政的な措置が必要な施策については、その実現に向けて順次必要な予算要求を躊躇なく行っていく。また、各都道府県警察においては、各都道府県の採用情勢等を踏まえつつ具体的な取組計画を作成し、警察庁において取組の推進状況を確認するとともに、警察庁による支援や調整をこれまで以上に積極的に行うことにより、その効果の最大化を図っていく。

一方で、著しい少子化や人口減少等により、採用情勢は今後も厳しさを増すことが見込まれる中、将来にわたって警察力を維持し、治安課題に的確に対処することができる組織で在り続けるためには、警察の組織構造を弾力化し、変化に対応した業務の更なる高度化・効率化・合理化を推進していくことが必要である。かかる観点も踏まえ、５年後・10年後の我が国の社会状況をも見据えつつ、警察組織の構造改革も併せて計画的に推進していく。

なお、本プランで記載した取組については、適切な時期にフォローアップを行うとともに、その結果等を踏まえ、必要な見直しを行うこととする。

以　　上